

5 rue de la Sablière 60430 St Sulpice

☎ 03 44 81 04 77

Siret : 330 019 423 000 38 Naf : 741G

LE COACHING

UN PRIVILEGE DE DIRIGEANT, LE COACHING ?

Un coach ! Et pourquoi pas un psy ou un gourou ? Non un coach tout simplement. Comme pour les grands sportifs... ou les grands patrons. Un entraîneur qui vous apprend à optimiser vos ressources, à gérer votre stress et à améliorer vos performances.

Recourir aux services d'un coach n'est pas un aveu de faiblesse mais plutôt une preuve de volontarisme.

Après quelques mois de travail, les coachés constatent des résultats le plus souvent spectaculaires ; pour eux-mêmes et par ricochet pour leur équipe. Suffisamment surprenants, en tout cas, pour que cette technique d'accompagnement ne soit plus un privilège de PDG.

OBJECTIF	<p>Le coaching n'est pas un outil de management en soi mais un soutien au coaché qu'il soit manager ou managé ;</p> <p>Il peut aider à ...</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prendre de nouvelles responsabilités➤ Développer des compétences managériales➤ Se faire entendre pour valoriser de bonnes idées➤ Motiver ses collaborateurs➤ Asseoir son autorité➤ S'intégrer dans une nouvelle organisation après une fusion ou un changement d'entreprise➤ Gérer son temps➤ Résoudre des difficultés ou un manque de performance➤ Préparer un événement important.
-----------------	---

<p>COACHING ET MANAGEMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La notion de manager-coach a émergé dans la littérature de gestion. Elle est porteuse d'un modèle managérial considérant l'exercice de responsabilités non comme une direction arbitraire du personnel mais comme un soutien individualisé, permettant à chaque salarié d'atteindre ses objectifs en utilisant pleinement ses ressources. ➤ Le terme "coaching" est aussi associé à la notion de management pour définir un style de pratiques visant à entraîner les équipes vers le succès, respectueux du développement personnel de chacun. On parle, alors, de leadership humaniste. ➤ Le manager, en adoptant une attitude de coach, peut utiliser une démarche d'accompagnement permettant au managé de trouver ses propres solutions et de tirer les enseignements de son expérience. Mais, quels que soient les rapports de confiance instaurés, la relation manager-managé, reste par nature hiérarchique, professionnelle et permanente. Ainsi, les enjeux qui y sont associés ne peuvent que limiter l'exploration et le développement du managé dans l'échange, par son maintien sous tutelle de son responsable. Considérer qu'un manager est un coach ramènerait à la question du formatage social et du paradoxe d'un accompagnement contrecarrant ce qu'il prétend soutenir : le développement de l'autonomie des personnes. ➤ Un manager n'est pas un coach car ce dernier doit être libre de tout lien hiérarchique
<p>PRE REQUIS</p>	<p>Démarche volontaire</p>
<p>MODALITES</p>	<p>Entretiens individuels.</p>
<p>LES SPECIFICITES DE LA RELATION DE COACHING</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le coaching s'appuie et favorise le développement de l'autonomie des coachés sans que celle-ci en représente la finalité ➤ Le promoteur du coaching est le coaché : il définit ou recadre la demande de coaching s'il n'en est pas l'initiateur et fixe les objectifs de son accompagnement. C'est lui qui met en œuvre les moyens pour les atteindre et identifie ses ressources ➤ L'intervention du coach a pour vocation d'être ponctuelle. Le coach a parfaitement rempli sa mission lorsque le coaché n'a plus besoin d'être accompagné. ➤ Le rôle du coach est de créer un cadre et une dynamique d'interactions permettant au coaché de trouver son chemin et de cheminer par lui-même.
<p>EVALUATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le contrat commercial de coaching ne comporte que des engagements sur des moyens et non sur l'obtention de résultats. C'est le corollaire de la définition même du coaching professionnel dont le sens et les objectifs émergent par l'interaction entre un coach et un coaché. ➤ Cela ne signifie pas que cette pratique professionnelle ne soit pas évaluable, ni même que son apport ou ses effets ne soient pas repérables. La notion même de réussite d'un coaching ne peut donc s'appréhender par la mesure objective de résultats quantifiables.

